

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

นับแต่ประเทศไทยได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มาใช้เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2500 ได้ส่งผลให้ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรไปสู่การเป็นสังคมอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้นเรื่อย ๆ จนกระทั่ง เดือนกันยายน พ.ศ.2555 จำนวนผู้มีงานทำของไทยอยู่ในส่วนนอกภาคการเกษตร (การผลิต การค้า และการบริการ) ถึงร้อยละ 60 มากกว่าแรงงานที่อยู่ในภาคการเกษตรที่มีอยู่ประมาณร้อยละ 40 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555)

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่จำเป็นและสำคัญอย่างมาก สำหรับภาคอุตสาหกรรมและบริการ เพราะนอกจากจะต้องเป็นผู้นำเอาทรัพยากรอื่นของธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัตถุดิบ และวิธีการทำงาน มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดแล้ว บุคลากรยังเป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้กับธุรกิจอีกด้วย ทำให้ในปัจจุบัน บุคลากรได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่ช่วยให้ธุรกิจมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage) เช่นเดียวกับกับทรัพยากรอื่น ๆ

ตลาดแรงงานของไทยในอดีตนั้นมีลักษณะเป็นตลาดของผู้ว่าจ้าง มีผู้ว่างงานที่ต้องการเข้าทำงานกับผู้ว่าจ้างเป็นจำนวนมาก อีกทั้งผู้ว่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมและบริการยังมีอยู่ไม่มาก จึงทำให้ผู้ว่าจ้างมีโอกาสเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานได้มาก แต่ในปัจจุบันด้วยความสำคัญและความจำเป็นของบุคลากรที่มีต่อธุรกิจมากขึ้น ตลอดจนมีผู้ว่าจ้างในประเทศเพิ่มมากขึ้น ทั้งธุรกิจในประเทศและธุรกิจจากต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในไทย ทำให้ความต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จนทำให้มีการคาดการณ์ว่าตลาดแรงงานไทยจะประสบกับภาวะการขาดแคลนแรงงานในปี 2557 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2556) ขณะที่พนักงานเองจะไม่อยู่กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งนาน ๆ เหมือนในอดีต อัตราการย้ายงานของพนักงานจะมากขึ้น เพราะมีโอกาสหางานที่ตนเองพึงพอใจมากยิ่งขึ้น ตามความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นตามเศรษฐกิจที่เติบโตขึ้น ทั้งในและต่างประเทศ

“ในส่วนของประเทศไทยเอง แม้ว่าอัตราการลาออกของพนักงานปัจจุบันจะอยู่ที่ร้อยละ 13 อาจไม่สูงมากนักเมื่อเทียบกับอัตราทั่วโลก แต่จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาลเรื่อง ค่าแรงและการเปิดเสรี AEC (ASEAN Economic Community: ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน) ก็ แสดงให้เห็นถึงสัญญาณของการแข่งขันในตลาดแรงงานที่มากขึ้น และการรักษาพนักงานให้อยู่กับ องค์กรก็จะยากขึ้นเช่นกัน” (เฮย์กรุป, มปป.)

ด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมไทยและสังคมโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจาก การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของ การพัฒนาด้านการคมนาคม การสื่อสารโทรคมนาคม คอมพิวเตอร์ และการขยายตัวของเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้บุคลากรที่จะเข้าสู่ ตลาดแรงงานในปัจจุบัน หรือที่ถูกเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า เจเนอเรชั่น วาย ซึ่งหมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2522 ถึง พ.ศ. 2543 โดยประมาณ (Acar, 2014; Solnet, Kralj, and Kandampully, 2012) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีความแตกต่างออกไปจากบุคลากรกลุ่มเดิม ที่อยู่ในองค์กรมาก่อน ทั้งในเรื่องของความคิด ความเชื่อ และรูปแบบการใช้ชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องของการเลือกทำงานที่ คนรุ่นใหม่ หรือคนเจเนอเรชั่น วาย มีแนวโน้มที่ต้องการจะเป็นเจ้าของ กิจการมากกว่าการเป็นลูกจ้าง เห็นได้จากผลการสำรวจของ นิตยสาร โพลีซันนิง ฉบับที่ 71 เดือน เมษายน 2553 (หน้า 107) ที่ได้ผลออกมาว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอายุ 18 – 30 ปี ต้องการ ประกอบอาชีพเป็นผู้ประกอบการถึง 23% รวมถึงอีก 11% และ 5% ต้องการประกอบอาชีพเป็น เจ้าของร้านค้ากาแฟและเจ้าของโรงแรมบูติกโฮเต็ล ตามลำดับ ซึ่งรวมกันแล้วคิดเป็นเกือบ 40% ที่ ต้องการเป็นผู้ประกอบการ ตลอดจนนโยบายของรัฐที่มีการปรับขึ้นเงินเดือนข้าราชการที่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรีเป็น 15,000 บาท น่าจะส่งผลให้มีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในปัจจุบันจำนวน ไม่น้อย เลือกที่จะเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแทน ทำให้ภาคธุรกิจเอกชนต้องประสบกับความ ยากลำบากในการจูงใจให้คนรุ่นใหม่ให้เลือกเข้ามาทำงานกับองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะธุรกิจจำนวนมาก ในส่วนภูมิภาคที่มีการจ่ายค่าตอบแทนน้อยกว่า 15,000 บาท

จึงเป็นที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่า ท่ามกลางการแข่งขันกันในการได้มาซึ่งบุคลากร อีกทั้งบุคคลใน ปัจจุบันยังมีความแตกต่างออกไปจากในอดีต ปัจจัยจูงใจในงานต่าง ๆ ที่องค์กรเคยใช้เพื่อดึงดูดให้ บุคลากรเข้ามาทำงานกับองค์กรของตน จะยังคงสามารถใช้ดึงดูดบุคลากรในยุคปัจจุบันได้เหมือน เช่นเดิมหรือไม่ และจะยังคงเหมาะสมในการสร้างความพึงพอใจเพื่อให้นักบุคลากรเลือกทำงานกับ

องค์กรได้อยู่หรือไม่ เพราะถ้าหากองค์กรไม่สามารถจูงใจให้มีบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานได้มากพอแล้ว องค์กรอาจประสบกับภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงาน หรืออาจทำให้ได้แต่แรงงานที่ด้อยความรู้ ความสามารถมาร่วมงาน ซึ่งล้วนแต่ส่งผลเสียต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจได้ทั้งสิ้น

การที่เลือกจังหวัดเชียงใหม่เป็นสถานที่เก็บข้อมูลนั้นเนื่องจากว่า เชียงใหม่นั้นมีประชากรมากถึง 1.7 ล้านคน เป็นเมืองเศรษฐกิจอันดับหนึ่งของภาคเหนือ โดยในปี 2555 นั้น เชียงใหม่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมอยู่ที่ 143,000 ล้านบาท ประชากรค่อนข้างมีกำลังซื้อเฉลี่ยต่อหัวอยู่ที่ 79,971 บาท ต่อคน ต่อปี อีกทั้งยังมีกำลังซื้อของประชากรจากจังหวัดใกล้เคียง คือ เชียงราย ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน และตาก ตลอดจนนักท่องเที่ยวเฉลี่ยกว่า 5 ล้านคนต่อปี กลุ่มชาวต่างชาติที่มาอยู่อาศัย และลงทุนในเชียงใหม่ หรือแม้แต่ผู้ที่เข้ามาศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยที่มีมากถึง 14 แห่ง ทำให้เชียงใหม่เป็นเมืองที่มีศักยภาพที่จะขยายตัวทางธุรกิจได้อย่างมากและรวดเร็ว (ศูนย์ข้อมูล อสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2556)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปี 2554 – 2556 จังหวัดเชียงใหม่ มีการพัฒนาสาธารณูปโภค พื้นฐานเพิ่มขึ้นอีก ทั้งการเปิดเส้นทางบินตรงไปยังต่างประเทศ และการเปิดศูนย์ประชุมและศูนย์แสดงสินค้านานาชาติเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งน่าจะช่วยผลักดันให้มีกำลังซื้อในจังหวัดสูงขึ้นอีก ดังที่ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (2556) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเติบโตทางของ เชียงใหม่ไว้อย่างน่าสนใจว่า “ปรากฏการณ์สำคัญอีกประการหนึ่ง กลุ่มทุนต่าง ๆ ได้ประกาศลงทุน สร้างศูนย์การค้า ซอปปิงเซ็นเตอร์ เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ และคอมมิวนิตีมอลล์ โดยคาดว่าจะมีมูลค่าเงินลงทุนรวมกันราว 15,000 ล้านบาท ส่วนธุรกิจดั้งเดิมก็เริ่มปรับตัวมารีโนเวตกิจการ เพื่อให้แข่งขันได้” ซึ่งจะส่งผลให้ความต้องการแรงงานของธุรกิจต่าง ๆ ทั้งที่มีอยู่เดิม ตั้งขึ้นใหม่ และที่มีการขยายธุรกิจมาจากกรุงเทพมหานคร มีมากขึ้นตามไปด้วย

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ปัจจัยในงานปัจจัยใดที่เจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญและจะสามารถจูงใจให้พวกเขา เลือกลงสมัครและทำงานกับองค์กรธุรกิจ เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางให้แก่องค์กรในปัจจุบันได้นำไปใช้ปรับปรุงปัจจัยในงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานกับตนเองเพื่อทดแทนบุคลากรเดิมที่ออกจากองค์กรไปได้ดี

ขึ้น เพื่อรองรับการขยายกิจการ ตลอดจนเพื่อจูงใจบุคลากรให้ตั้งใจทำงานกับองค์กรอย่างเต็มความรู้
ความสามารถต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ต่อการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดเชียงใหม่

คำถามการวิจัย

1. เจเนอเรชันวายให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในงานปัจจัยใด
2. เจเนอเรชันวายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีผลต่อการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในงานแตกต่างกันหรือไม่
3. ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยใดที่มีผลให้เจเนอเรชันวายให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ใช้ประชากรนักศึกษาสาขาวิชาด้านธุรกิจ ชั้นปีที่ 4 ของมหาวิทยาลัย 5 แห่งที่ตั้งในเขตอำเภอเมือง และอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยทั้ง 5 แห่งจะเป็นตัวแทนของ มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่มีการเปิดสอนสาขาวิชาด้านบริหารธุรกิจ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, ม.ป.ป.)

ขอบเขตเนื้อหาหรือตัวแปร

เนื้อหาของงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง การให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของเจเนอเรชันวาย และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน ดังมีรายละเอียดดังนี้

การให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของเจเนอเรชันวาย เป็นการศึกษาถึง ปัจจัยจูงใจในงาน ว่านักศึกษาบริหารธุรกิจชั้นปีที่ 4 จะให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยมากน้อยเพียงใด ซึ่งปัจจัยจูงใจในงานที่จะมีผลต่อการเลือกงาน ที่เลือกมาทำการศึกษานั้น ประกอบด้วย (ณรงค์ จองใจอนุรักษ์, 2550; อัจฉรียา ประทุมวัน, 2552; Bundy, P. and Norris, D., 1991)

1. เงินเดือนและค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์และสวัสดิการ
3. ลักษณะงาน/หน้าที่รับผิดชอบ
4. อิสระ ความท้าทาย ความหลากหลายในการทำงาน
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. วัฒนธรรมองค์กร
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กรและผลการดำเนินงานขององค์กร
8. โอกาสในการก้าวหน้าในงาน
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
10. ผู้บังคับบัญชาและการบังคับบัญชา
11. เพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
12. ความมั่นคงในงาน
13. ทำเลที่ตั้งขององค์กรและความสะดวกในการเดินทาง
14. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในงาน เป็น การศึกษาว่าเจเนอเรชันวายที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันจะมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจใน งานต่างกันหรือไม่ ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลของเจเนอเรชันวายที่เลือกมาศึกษาในครั้งนี้ ประกอบไปด้วย (ณรงค์ จองใจอนุรักษ์, 2550; อัจฉรียา ประทุมวัน, 2552)

1. เพศ
2. ภูมิลำเนา
3. สาขาที่ศึกษา
4. เกรดเฉลี่ย
5. รายรับต่อเดือน

6. อาชีพของบิดา
7. อาชีพของมารดา
8. อาชีพที่ต้องการประกอบในอนาคต

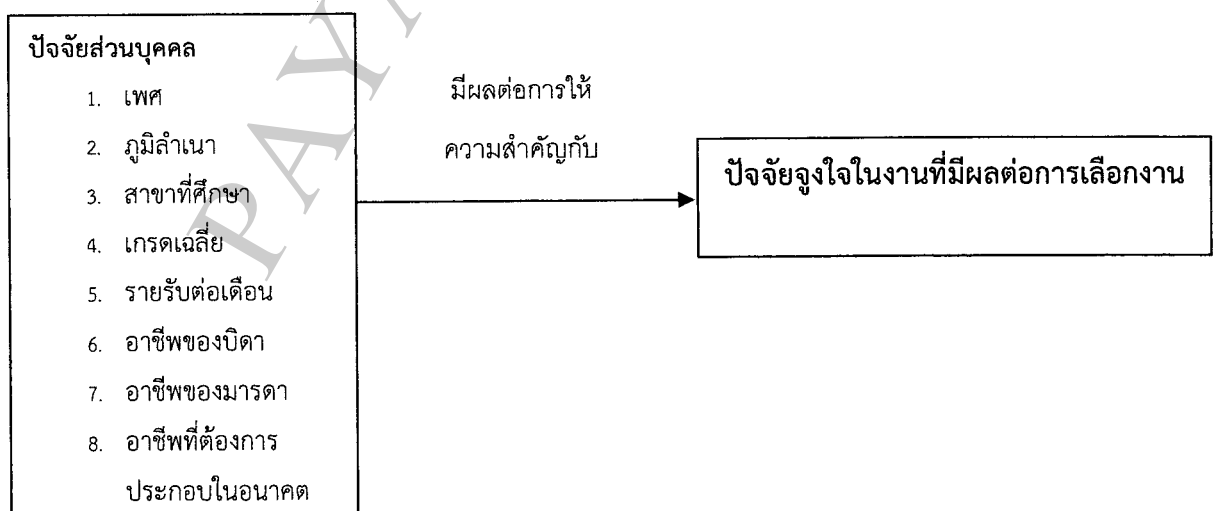
สมมติฐานการวิจัย

1. เจเนอเรชันวายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดการวิจัยจะทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันว่ามีผลต่อการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในงานที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรต้น และปัจจัยจูงใจในงานที่มีผลต่อการเลือกงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแปรตาม

โดยการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แนวความคิดเรื่องแรงจูงใจมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ที่เชื่อว่าบุคคลจะพยายามแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ได้สิ่งที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากสิ่งที่ต้องการนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลชื่นชอบหรือให้ความสำคัญอย่างมากแล้ว สิ่งนั้นจะเป็นแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมได้ดีกว่าสิ่งที่ชื่นชอบหรือให้ความสำคัญน้อยกว่า โดยแต่ละบุคคลจะมีสิ่งที่ชื่นชอบและให้ความสำคัญแตกต่างกัน ซึ่งพฤติกรรมในงานชิ้นนี้จะหมายถึงการเลือกงานที่มีปัจจัยจูงใจที่ชื่นชอบและให้ความสำคัญมากกว่า



นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของเจเนอเรชันวายที่ทำการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1.เพศ 2.ภูมิลำเนา 3.สาขาวิชาที่ศึกษา 4.เกรดเฉลี่ย 5.รายรับต่อเดือน 6.อาชีพของบิดา 7.อาชีพของมารดา และ 8.อาชีพที่ต้องการประกอบในอนาคต

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน หมายถึง ปัจจัยจูงใจในงานที่จะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของเจเนอเรชันวายในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ 14 ด้าน ได้แก่ 1.เงินเดือนและค่าตอบแทน 2.ผลประโยชน์และสวัสดิการ 3.ลักษณะงาน/หน้าที่รับผิดชอบ 4.อิสระ ความท้าทาย ความหลากหลายในการทำงาน 5.สภาพแวดล้อมในการทำงาน 6.วัฒนธรรมองค์กร 7. ความมีชื่อเสียงขององค์กรและผลการดำเนินงานขององค์กร 8.โอกาสในการก้าวหน้าในงาน 9.โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 10. ผู้บังคับบัญชาและการบังคับบัญชา 11. เพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 12. ความมั่นคงในงาน 13.ทำเลที่ตั้งขององค์กร และความสะดวกในการเดินทาง 14.ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสำคัญที่เจเนอเรชันวายมีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานแต่ละปัจจัย
2. ทำให้ทราบว่าเจเนอเรชันวายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ทำให้สามารถหาแนวทางที่องค์กรจะสามารถใช้เพื่อปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน ให้สามารถจูงใจบุคลากรเจเนอเรชันวายได้ดีขึ้น